

# **CURRICULUM ZUM TRAINING VON BERATENDEN FÜR DEN PROFILPASS FÜR FRAUEN – WE CAN DO IT!**

**Projekt HOPE**

„Helping wOmen gain PowEr in their lives“



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

Profil**PASS**  
**HOPE**

# **CURRICULUM ZUM TRAINING VON BERATENDEN FÜR DEN PROFILPASS FÜR FRAUEN – WE CAN DO IT!**

Projekt HOPE – „Helping wOmen gain PowEr in their lives“

März 2023

Veröffentlichung koordiniert von:



Das Curriculum zum Training von Beratenden für den [ProfilPASS für Frauen – We can do it!](#) wurde als Teil des Projektergebnisses 2 entwickelt: Begleitmaterialien und -training für Beratende im Rahmen des EU-Projekts HOPE „Helping wOmen gain PowEr in their lives“, das im Januar 2021 gestartet ist. Das Projekt richtet sich an Beratende, die mit benachteiligten Frauen arbeiten, um sie anzuleiten und zu ermutigen, Arbeit, Bildung oder eine berufliche Ausbildung zu erlangen. Das Ziel ist es, zur erfolgreichen (Wieder-)Eingliederung von Frauen in gesellschaftliche und wirtschaftliche Systeme beizutragen, indem ihnen eine hochwertige Beratung, Kompetenzermittlung und berufliche Orientierung zur Verfügung gestellt wird.

Das Projekt wird von dem „Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen“ (DIE) als koordinierender Einrichtung in Zusammenarbeit mit Partner\*innenorganisationen in Slowenien, Nordmazedonien und Serbien implementiert. Die im Rahmen des Projekts entwickelten Produkte und weiterführenden Informationen sind kostenlos auf der Website von HOPE verfügbar:

<https://hope.profilpass-international.eu>



**Kofinanziert von der Europäischen Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Projektcode: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000035232

Das [HOPE-Curriculum](#) des [HOPE-Projekts](#) ist lizenziert unter [CC BY-SA 4.0](#)



Typesetting and illustrations by:  
Boris Ristovski

Publication coordinated by:  
Association Laris

## TABLE OF CONTENTS

▶ 1. HOPE-Projekt: Hintergrundinformationen . . . . .	5
▶ 1.1. Zielgruppe des HOPE-Projekts . . . . .	5
▶ 2. Das Curriculum . . . . .	6
▶ 2.1. Ziele und Lernergebnisse . . . . .	6
▶ 2.2. Tag 1: Ziele und Aktivitäten . . . . .	8
▶ 2.3. Tag 2: Ziele und Aktivitäten . . . . .	13
▶ 2.4. Tag 3: Ziele und Aktivitäten . . . . .	15
▶ 2.5. Online-Supervision . . . . .	18
▶ 2.6. Vorlage: Tagesordnung für das Training . . . . .	19
▶ 2.7. Vorlage: Hilfreiche Fertigkeiten für die Beratung mit dem ProfilPASS . . . . .	20
▶ 3. Das HOPE-Toolkit und der ProfilPASS für Frauen – We can do it! . . . . .	21
▶ 4. Das Manual für Beratende . . . . .	23

# 1. HOPE-Projekt: Hintergrundinformationen

Das Projekt richtet sich an Beratende, die mit benachteiligten Frauen arbeiten, um sie anzuleiten und zu ermutigen, Arbeit, Bildung oder eine berufliche Ausbildung zu erlangen.

Das Ziel ist es, zur erfolgreichen (Wieder-)Eingliederung von Frauen in gesellschaftliche und wirtschaftliche Systeme beizutragen, indem ihnen eine hochwertige Beratung, Kompetenzermittlung und berufliche Orientierung zur Verfügung gestellt wird. Aus diesem Grund wurde das [HOPE-Toolkit](#) entwickelt, um die Kompetenzermittlung für benachteiligte Frauen zu unterstützen. Die in dem Toolkit gesammelten Tools können von Beratenden, Trainer\*innen oder den Frauen selbst genutzt werden. Der [ProfilPASS für Frauen – We can do it!](#) ist das zentrale Element des HOPE-Toolkits.

Zusätzlich wurden dieses Curriculum und ein Manual für Beratende als Teil des Projekts entwickelt.

- ▶ **Das HOPE-Curriculum ist für Trainer\*innen von Beratenden und für Beratende selbst vorgesehen, die mehr über das Training und die Ausbildung von Beratenden erfahren möchten.**

## 1.1. Zielgruppe des HOPE-Projekts

Für die Zwecke dieses Projekts wird die Zielgruppe in einem sehr weiten Sinn definiert: Als benachteiligte Frauen betrachtet werden Frauen mit unterbrochener Erwerbsbiografie oder in Teilzeitarbeit, z. B. weil sie für die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen verantwortlich sind/waren, alleinstehende oder geschiedene Frauen mit Kindern, Betroffene von häuslicher oder geschlechtsbezogener Gewalt und Frauen mit geringem eigenem Einkommen sowie Frauen mit Migrations- und Fluchterfahrung.

Heute wird die Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und somit in der Gesellschaft wesentlich durch die Prozesse von Prekarisierung, Diskriminierung, normalisierter Belästigung, täglichem Sexismus, einschränkenden Geschlechterrollen und einer enormen Menge an unbezahlter Care-Arbeit bestimmt. Die prekären Beschäftigungsformen, in denen Frauen arbeiten, führten zu einem Anstieg der Armut. Die allgemeine Ungleichheit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führt zu ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit, mangelnder Entscheidungsmacht im Haushalt (auch bezogen auf die Ausgaben für Erziehung und Gesundheitsversorgung der Kinder), höhere Toleranz für häusliche Gewalt etc.

Grundsätzlich sind Frauen mit mehr negativen Konsequenzen im Beschäftigungsbereich konfrontiert, weil sie diejenigen sind, von denen die Anpassung an die Bedürfnisse und Erwartungen der Familie und die Sorge für Kinder und Ältere erwartet wird, insbesondere in traditionelleren Familien und verschiedenen ethnischen Gemeinschaften. Trotz einer verstärkten Kontrolle hinsichtlich geschlechtsbezogener Diskriminierung am Arbeitsplatz und einem gestiegenen Bewusstsein für dieses Problem werden Frauen weiterhin öfter diskriminiert als Männer, insbesondere in Zusammenhang mit Mutter- oder Elternschaft und Vorurteilen bezüglich der Sorge für Familie und Kin-

der. Arbeitgebende sind bei der Einstellung von Frauen zurückhaltender, da eine Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie in Elternzeit gehen, häufiger krankheitsbedingt ausfallen, oder aufgrund der Annahme, dass für Frauen das Familienleben höhere Priorität hat als die Arbeit. Zu häufig sehen Arbeitgebende dies als Risiko und potenziellen zusätzlichen Kostenfaktor. Außerdem werden Frauen im Einstellungsverfahren häufig Fragen gestellt, die ihre Privatsphäre verletzen und in keiner Verbindung zu Ihrem Arbeitsplatz stehen.

## 2. Das Curriculum

Das im Rahmen des HOPE-Projekts entwickelte Curriculum ist für Trainer\*innen von Beratenden sowie für Beratende selbst vorgesehen, die mehr über das Training und die Ausbildung der Beratenden erfahren oder persönliche Trainings für Beratende durchführen möchten. Das Curriculum besteht aus drei Arbeitstagen und verfügt über die zusätzliche Komponente des Online-Mentoring nach dem persönlichen Training.

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Themen und Lernergebnisse, die durch das Curriculum abgedeckt werden. Anschließend werden die Aktivitäten des Curriculums in einer Tabellenansicht beschrieben, chronologisch vom ersten Tag bis zum Online-Mentoring. Dieses Curriculum soll persönlich durch mindestens zwei Trainer\*innen für eine Gruppe von höchstens 15 Personen umgesetzt werden.

### 2.1. Ziele und Lernergebnisse

Das Curriculum deckt die folgenden Themen und Lernergebnisse ab:

#### **Thema 1: Lebenslanges Lernen, Erwerb von Kompetenzen und Instrumente zur Erkennung von Kompetenzen**

- 1.1 *Unterschiedliche Lernformen (formal, nicht-formal, informell) verstehen und erklären*
- 1.2 *Lebenslanges Lernen und seine Notwendigkeit verstehen*
- 1.3 *Zweck und Aufbau des ProfilPASS für Frauen – We can do it! verstehen und erklären*
- 1.4 *Konzept(e) der Umsetzung des ProfilPASS für Frauen – We can do it! erklären*

#### **Thema 2: Kompetenzentwicklung, Konzept und Elemente von Kompetenzen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Eigenschaften), Schlüsselkompetenzen (Europäischer Rahmen), Erwerb von Kompetenzen**

- 2.1 *Das Konzept von Kompetenz und die Schlüsselkompetenzen verstehen*
- 2.2 *Elemente von Kompetenzen unterscheiden und sie mit dem ProfilPASS für Frauen – We can do it! verbinden*

- 2.3 Faktoren identifizieren, die den Erwerb von Kompetenzen beeinträchtigen
- 2.4 Kenntnisse über lebenslanges Lernen, Formen des Lernens, Elemente von Kompetenzen, Kompetenzprofile anwenden

### **Thema 3: Kompetenzprofil von Beratenden und die Rolle der Beratenden**

- 3.1 Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen identifizieren, die für eine erfolgreiche Durchführung der Beratungstätigkeit erforderlich sind
- 3.2 Das Kompetenzprofil von Beratenden beschreiben
- 3.3 Die Aufgaben von Beratenden verstehen
- 3.4 Über die Rolle der Beratenden nachdenken
- 3.5 Möglichkeiten des Erwerbs von Kompetenzen unterscheiden

### **Thema 4: Methoden der Beratung**

- 4.1 Die 4 Grundschritte des *ProfilPASS für Frauen – We can do it!* erkennen
- 4.2 Unterschiedliche Fragetypen erkennen und die Rolle unterschiedlicher Fragetypen verstehen
- 4.3 Die Vorteile von Schreiben, Visualisieren, Bewegung und Storytelling in der Arbeit mit dem *ProfilPASS für Frauen – We can do it!* verstehen
- 4.4 Ein eigenes Datenaufzeichnungssystem entwickeln
- 4.5 Die Wichtigkeit von Grenzsetzungen in der Beratung verstehen
- 4.6 Direktive und nicht-direktive Ansätze der Beratung und ihrer Elemente unterscheiden
- 4.7 Einen systematischen Beratungsansatz kennen

### **Thema 5: Techniken zur Arbeit mit dem *ProfilPASS für Frauen – We can do it!***

- 5.1 Über Beratungsprozess und Kompetenzen sowie über die Rolle der Beratenden reflektieren, die Aufgaben der Beratenden verstehen
- 5.2 Aktivitäten im *ProfilPASS für Frauen – We can do it!* benennen und beschreiben
- 5.3 Kompetenzen erfolgreich weiterentwickeln
- 5.4 Evaluierung erfolgreich klären
- 5.5 Den Beratungsprozess steuern
- 5.6 Das HOPE-Toolkit kennen und anwenden
- 5.7 Den Aufbau und Zweck des *ProfilPASS für Frauen – We can do it!* praktisch klären
- 5.8 Verschiedene Fragetypen in der Beratung praktisch anwenden
- 5.9 Verschiedene Techniken, Methoden und Ansätze bei der Arbeit mit dem *ProfilPASS für Frauen – We can do it!* anwenden

## 2.2. Tag 1: Ziele und Aktivitäten

Die Ziele für den ersten Trainingstag in Bezug auf die Teilnehmenden umfassen:

- ▶ eine angenehme Atmosphäre schaffen und die Erwartungen aller an das Training verstehen,
- ▶ einander kennenlernen, warm werden, entspannen und das Trainingsprogramm kennenlernen,
- ▶ die Besonderheiten der Arbeit mit der HOPE-Zielgruppe verstehen und Erfahrungen in der Arbeit mit benachteiligten Frauen austauschen
- ▶ Zweck und Aufbau des *ProfilPASS für Frauen – We can do it!* kennen und erklären sowie die 4 Grundschritte des ProfilPASS erkennen und
- ▶ die Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen identifizieren, die für eine erfolgreiche Durchführung der Beratungstätigkeit erforderlich sind,
- ▶ das Kompetenzprofil von Beratenden beschreiben,
- ▶ die Aufgaben von Beratenden verstehen und über die Rolle der Beratenden nachdenken, sowie
- ▶ sich mit dem Beratungsprozess und seinen Haupteigenschaften vertraut machen.

Tätigkeit	Einführung, Erwartungen und Projektinformationen
<b>Aufgaben der Trainer*innen</b>	Trainer*in 1 leitet die Diskussion, Trainer*in 2 macht Notizen zur Visualisierung des Inputs der Teilnehmenden auf einem Flipchart
<b>Methoden und Anweisungen</b>	<p>Die Teilnehmenden schreiben ihre Annahmen darüber, was sie im Training erwartet, auf Karten und hängen sie an die (Kork)Tafel. Die Trainer*innen kommentieren die Annahmen der Teilnehmenden, machen sie mit dem Konzept des Trainingsprogramms bekannt, diskutieren mit den Teilnehmenden über Arbeitsregeln. Arbeitsregeln und individuelle Erwartungen werden zusammen auf ein Flipchart geschrieben. Wenn die Trainer*innen denken, dass etwas Wichtiges fehlt (z. B. Mobiltelefone stummschalten), schlagen sie vor, die Liste der Regeln entsprechend zu ergänzen. Hängen Sie die Regeln in dem Raum, in dem Sie arbeiten, gut sichtbar auf. Diskutieren Sie dann die Erwartungen aller im Plenum.</p> <p>Danach erklären beide Trainer*innen den Teilnehmenden mithilfe einer kurzen Präsentation, was die wichtigsten Ansätze der Beratung mit dem ProfilPASS sind. Diese Ansätze (personenzentriert, stärkenbasiert, feministisch) werden dann diskutiert, wobei die Trainer*innen die Teilnehmenden bitten, Beispiele zu teilen, wann sie diese Ansätze in der Vergangenheit angewendet haben. Die Trainer*innen werden die Teilnehmenden auch in der Verwendung anderer HOPE-Ressourcen, wie etwa des Toolkits, des Manuals und der Datenbank (zusätzliche Unterstützungsangebote für Frauen), unterrichten.</p>
<b>Zeit</b>	60 Minuten
<b>Notizen</b>	Materialien: (Kork)Tafel, Papierkarten, Marker, Flipchart-Papier, Klebeband

Tätigkeit	Kompetenzprofil der Beratenden, die mit HOPE-Materialien arbeiten
<b>Aufgaben der Trainer*innen</b>	Trainer*in 1 stellt die Übung vor und leitet die Diskussion, Trainer*in 2 unterstützt bei der Diskussion und heftet die Karten auf die Matrix.
<b>Methoden und Anweisungen</b>	<p>Im ersten Teil dieser Aktivität werden die Teilnehmenden in zwei Gruppen zu je 6 Personen aufgeteilt, in denen sie aufgefordert werden, eine oder mehrere Vertreter*innen der HOPE-Zielgruppe zu zeichnen. Dieser Teil nimmt etwa 10 Minuten in Anspruch. Danach präsentieren beide Gruppen ihre Ideen. Das Ziel dieser Einführung in die Aktivität ist es, die HOPE-Zielgruppe in 4 unterschiedlichen Ländern besser zu verstehen und das Verständnis der Teilnehmenden für die Bedürfnisse dieser Gruppe zu erweitern.</p> <p>Trainer*in 1 fordert dann die Teilnehmenden auf, sich als Mitglieder dieser Zielgruppe vorzustellen. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, einzeln darüber nachzudenken, wie ihr*e Beratende*r sein sollte, um sie erfolgreich durch den ProfilPASS zu führen. Die Teilnehmenden sollen sich eine*n ideale*n Beratende*n vorstellen, die Art Beratende, die sie sich wünschen, die Person, die zu ihnen passt. Danach sollen sie die Eigenschaften dieser Beratungsperson aufschreiben. Die Teilnehmenden schreiben auf die Karten, was sie für notwendig halten, damit die*der Beratende sie erfolgreich durch den Beratungsprozess mit dem ProfilPASS führen kann.</p> <p>Die Karten werden an einer Korktafel befestigt, auf die die Kompetenzmatrix gezeichnet wird. Jede Karte wird vor der Positionierung diskutiert. Während der Diskussion können zusätzliche Karten geschrieben werden. In dieser Übung erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, die Kompetenzen einer*eines Beratenden unabhängig zu identifizieren und zu bewerten, wie sie die Arbeit einer*eines Beratenden sehen. Das Ziel der Übung ist es, auf Grundlage des von den Teilnehmenden gesammelten Inputs ein Kompetenzmodell für Beratende zu entwickeln, das aus folgenden Dimensionen besteht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fertigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen hinsichtlich Organisation und Design des Beratungsprozesses (Art: professionell, persönlich, methodologisch)</li> <li>2. Fertigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen hinsichtlich der (professionellen) Beziehung zu den Ratsuchenden (Art: sozial, persönlich)</li> <li>3. Fertigkeiten der Selbstreflexion (Art: professionell, persönlich, methodologisch)</li> <li>4. Fertigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen hinsichtlich des Kontexts, in dem die Arbeit erfolgt (Art: persönlich, sozial, professionell)</li> </ol>

Tätigkeit	<i>Kompetenzprofil der Beratenden, die mit HOPE-Materialien arbeiten</i>
<b>Methoden und Anweisungen</b>	<p>Außerdem werden die Teilnehmenden lernen, wie Kompetenzen gebildet werden und woraus sie bestehen. Sie werden auch gefragt, ob sie sich vorstellen können, selbst andere darin zu schulen.</p> <p>Die Matrix sollte bis zum Ende des Trainings an einem sichtbaren Ort im Arbeitsraum verbleiben.</p>
<b>Zeit</b>	30 Minuten
<b>Notizen</b>	<p>Hilfsfragen: Wie sollten Beratende sein? Was müssen sie wissen? Wie sollten sie sich verhalten? Was sollten sie in Ihnen wecken? Was brauchen sie dafür? Wie sollten sie mit Ihnen sprechen?</p> <p>Materialien: Tafel, Marker, Karten. Schreiben Sie auf genügend verschiedenfarbige Karten (3): FERTIGKEIT, EINSTELLUNG, KENNTNISSE. Nachdem die von den Teilnehmenden geschriebenen Karten in der Matrix platziert wurden, versuchen Sie zusammen mit den Teilnehmenden zu definieren, welches Kompetenzelement es ist (Fertigkeit, Kenntnisse, Einstellung). Markieren Sie unterschiedliche Kompetenzelemente mit unterschiedlichen Kartenfarben.</p>

Tätigkeit	<b>ProfilPASS: Aufbau und Zweck</b>
<b>Aufgaben der Trainer*innen</b>	Trainer*in 1 erklärt die Aufgabe (10 Minuten), beide Trainer*innen stehen für Fragen der Teilnehmenden und zusätzliche Erklärungen zur Verfügung, die Trainer*innen gehen zu den Gruppen herum, hören die Diskussionen an, intervenieren bei Bedarf, geben Erklärungen und ermuntern zur Gruppenarbeit.
<b>Methoden und Anweisungen</b>	<p>Die Teilnehmenden werden in 4 Gruppen aufgeteilt (jede Gruppe hat drei Mitglieder; im internationalen HOPE-Training aus unterschiedlichen Ländern). Jede Gruppe muss einen Teil des ProfilPASS untersuchen und sich darüber verständigen, wie sie an diesen Teil des ProfilPASS herangehen und ihn den anderen Teilnehmenden erklären (Hilfsfragen: Wozu dient der Teil? Wie ist er aufgebaut? Was ist das gewünschte Ergebnis der Bearbeitung dieses Teils des ProfilPASS? Warum gibt es ihn? ...). Wie die Gruppe ihre Präsentation für den Rest der Teilnehmenden gestaltet, hängt allein von der Vorstellungskraft und Kreativität der Gruppenmitglieder ab (Textvisualisierung, Zeichnung, Spiel, simuliertes Interview, PPT, ...). Es stehen alle Materialien zur Verfügung.</p> <p>Jede Gruppe muss den Einführungsteil (Einleitung, Wie ich diesen ProfilPASS nutzen kann und Glossar) lesen, dann:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gruppe I: Mein Leben;</li> <li>▶ Gruppe II: Meine Eigenschaften;</li> <li>▶ Gruppe III: Meine Tätigkeiten;</li> <li>▶ Gruppe IV: Meine Zukunft.</li> </ul> <p>Die Gruppen können arbeiten, wo sie möchten, wobei sie einander nicht stören sollten. Sie können miteinander kommunizieren und die Trainer*innen sind stets verfügbar. Es wird empfohlen, dass die Gruppenmitglieder gemeinsam zu Mittag essen und dabei die Diskussion und die Entwicklung von Ideen fortsetzen.</p> <p>Präsentationen im Plenum: Jeder Gruppe stehen 5 Minuten für die Präsentation ihres Kapitels zur Verfügung.</p>
<b>Zeit</b>	90 Minuten
<b>Notizen</b>	Materialien: Eine ausreichende Anzahl an ProfilPASS-Arbeitsbüchern oder -PDFs (mindestens eins je Gruppe) bzw. eins für jede*n Teilnehmende*n; Trainer*innen-Toolbox (mit Buntstiften, Filzstiften, Wollknäuel, Klebstoff, Schere und allem, was die Kreativität der Teilnehmenden anregen kann), Korktafeln, Flipchartpapier.

Tätigkeit	<i>Eine Beratungssimulation – Lebenslinie und ein Tätigkeitsfeld</i>
<b>Aufgaben der Trainer*innen</b>	<p>Trainer*in 1 übernimmt die Rolle der*des Beratenden, Trainer*in 2 übernimmt die Rolle einer Ratsuchenden. Begrenzen Sie die Beratungszeit auf 60 Minuten. Die Trainer*innen beraten sich vor dem Start der Übung darüber, ob sie bei der Fortschrittsüberprüfung der Teilnehmenden bis zu diesem Zeitpunkt auf etwas besonderen Wert legen sollten.</p>
	<p>Trainer*in 1 bittet alle Teilnehmenden, eine beobachtende Rolle einzunehmen und ihre Beobachtungen festzuhalten bzw. zu notieren, welche hilfreichen Fertigkeiten die Trainer*innen in der Simulation einsetzen. Für diese Notizen werden als Orientierungshilfe Arbeitsblätter zu Beratungskompetenzen an die Teilnehmenden ausgegeben (<i>siehe 2.7. Vorlage: Hilfreiche Fertigkeiten bei der Beratung mit dem ProfilPASS</i> als Beispiel für ein solches Arbeitsblatt). Kurz vor Beginn der Übung erinnern die Trainer*innen die Teilnehmenden an den Teil des ProfilPASS, in dem die Tätigkeiten beschrieben werden, und erklären, dass sie eine Demo-Beratung mit <b>einem</b> dieser Tätigkeitsfelder (Meine Schulzeit, Meine Arbeits- und Ehrenamtserfahrungen, Tätigkeiten in meinem Haushalt, Tätigkeiten in meiner Familie, Sich um andere kümmern, Außergewöhnliche Umstände und Herausforderungen, Meine Hobbys und Freizeitaktivitäten, Selbstfürsorge – Zeit für mich) durchführen werden.</p> <p>Eine Simulation der Beratungssequenz findet statt. Eine darauffolgende Diskussion sollte sich auf die 4 Schritte des ProfilPASS (Benennen, Beschreiben, Auf den Punkt bringen, Bewerten) konzentrieren, wobei die Teile der Kompetenzen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Eigenschaften) unterschieden werden, Fragen gestellt werden und plastisch anhand des Beispiels der gesehenen Beratung erklärt wird, was durch welchen Fragetyp erreicht wird.</p> <p>Es wäre gut, eine durch die Trainer*innen durchgeführte Demo-Beratung aufzuzeichnen. Während ein*e Trainer*in die Diskussion leitet, sieht sich der*die andere Trainer*in das Video an und zeigt die Schlüsselmomente im Zusammenhang mit der Diskussion. Die Aufzeichnung kann auch genutzt werden, um die Aufmerksamkeit auf ein bestimmtes Thema zu richten, insbesondere wie die Ratsuchende zu Problemen gelenkt wird, und um die Reaktionen der*des Beratenden und der Ratsuchenden zu analysieren. Auch sollten Gelegenheiten, die die*der Beratende verpasst hat, nicht unerwähnt bleiben (wir lernen aus unseren Fehlern). Die Aufzeichnung kann dann zur zukünftigen Nutzung mit den Teilnehmenden geteilt werden.</p> <p>Die Aktivität wird mit einer kurzen Diskussion zu den Eindrücken aus Tag 1 und allgemeinen Gedanken über die ProfilPASS-Beratung abgeschlossen.</p>
<b>Zeit</b>	90 Minuten

<b>Tätigkeit</b>	<b><i>Eine Beratungssimulation – Lebenslinie und ein Tätigkeitsfeld</i></b>
<b>Notizen</b>	Idealerweise wird die Beratungssequenz aufgezeichnet, wenn dies technisch möglich ist (erforderlich: Stativ + Kamera). Für diese Aktivität sollten die Trainer*innen ein Handout/Arbeitsblatt mit notwendigen Fertigkeiten vorbereiten.

## 2.3. Tag 2: Ziele und Aktivitäten

Die Ziele für den zweiten Trainingstag in Bezug auf die Teilnehmenden umfassen:

- ▶ herausfordernde Situationen in der Beratung verstehen und in der Lage sein, sie zu bewältigen,
- ▶ ein eigenes System zum Anfertigen von Notizen entwickeln,
- ▶ unterschiedliche Fragetypen erkennen und während der Beratung unterschiedliche Fragetypen praktisch anwenden,
- ▶ den Beratungsprozess steuern.

<b>Tätigkeit</b>	<b><i>Analyse gesammelter Beratungsfertigkeiten</i></b>
<b>Aufgaben der Trainer*innen</b>	Beide Trainer*innen moderieren
<b>Methoden und Anweisungen</b>	<p>Die Teilnehmenden werden gebeten, über die Beratungssimulation nachzudenken, die sie am Vortag beobachtet haben. Dann werden die Teilnehmenden im Plenum eingeladen, die Fertigkeiten zu benennen, die sie bei der*des Beratenden in der Simulation beobachtet haben. Ziel ist es, dass die Teilnehmenden verstehen, wie sich jede Fertigkeit anhören und anfühlen kann und wann sie sinnvollerweise eingesetzt werden sollte.</p> <p>Die Trainer*innen stellen den Teilnehmenden außerdem herausfordernde Situationen der Beratung vor. Die Gruppe diskutiert dann Möglichkeiten, mit solchen Herausforderungen umzugehen und sie zu bewältigen. Diese können Grenzüberschreitungen (verspätetes Eintreffen zur Beratung, Nichteinhalten der Vereinbarung, Mitbringen von Geschenken, Einladungen zum gemeinsamen Ausgehen etc.) umfassen.</p> <p>Mögliche Lösungen werden mit den Teilnehmenden diskutiert, die Konzepte des direktiven und nicht-direktiven Ansatzes und der systemischen Beratung werden eingeführt. Die Teilnehmenden werden an die verbale und nonverbale Kommunikation, die Rolle der*des Beratenden, den Beratungsvertrag, die Steuerung des Beratungsprozesses, die Metaebene, Möglichkeiten, Grenzen zu setzen, und die Kompetenzmatrix der*des Beratenden erinnert, die im ersten Modul erstellt wurde. Ständige Weiterentwicklung des Profils der*des Beratenden und die Tatsache, dass jede neue Herausforderung eine gelernte Lektion ist.</p>
<b>Zeit</b>	90 Minuten

Tätigkeit	<b>Rollenspiel 1/3 – erstes Tätigkeitsfeld</b>
<b>Aufgaben der Trainer*innen</b>	Trainer*in 1 erklärt die Aufgabe. Während der Gruppenarbeit sind beide Trainer*innen jederzeit verfügbar, gehen herum und hören den Gruppen zu und helfen mit dezenten Hinweisen. Bei Bedarf können die Trainer*innen die Beratung unterbrechen und anders leiten. Die Trainer*innen vereinbaren, wie sie zu den Gruppen herumgehen, sodass jede Gruppe ungefähr die gleiche Menge Input von den Trainer*innen erhält.
<b>Methods and instructions</b>	<p>Die Teilnehmenden bleiben in allen Modulen in ihren kleinen Gruppen (aus drei Personen), in denen sie die Arbeit begonnen haben. Sie übernehmen jeweils eine Rolle: Beratende*r, Ratsuchende oder Beobachtende*r Die Aufgabe ist, die Beratung mit einem Tätigkeitsfeld zu simulieren (45 Minuten). Anschließend erfolgt eine Diskussion in der Gruppe. Der Schwerpunkt liegt auf Kommunikation, der Rolle der Beratenden. Die beobachtende Person macht sich Notizen und stellt danach Fragen (30 Minuten).</p> <p>Bei der Rückkehr zum Plenum wird jede Gruppe gebeten, ihre Erfahrungen in höchstens 4 Minuten zu präsentieren und zu berichten. Die Trainer*innen verzichten auf Kommentare, hören aber den Teilnehmenden und ihrer Diskussion zu und machen sich Notizen, um die Teilnehmenden zu beurteilen und später die Diskussion zu leiten. Die Trainer*innen achten darauf, dass den Gruppen etwa 4 Minuten für ihren Bericht zur Verfügung stehen (insgesamt etwa 20 Minuten).</p>
<b>Zeit</b>	90 Minuten
<b>Notizen</b>	Die Trainer*innen werden bei dieser Aktivität einbezogen, da sie durch den Raum gehen und bei Bedarf intervenieren. Sie machen sich Notizen, um später Feedback zu geben und die Diskussion zu leiten.

Tätigkeit	Rollenspiel 2/3 – zweites Tätigkeitsfeld
<b>Aufgaben der Trainer*innen</b>	Trainer*in 1 erklärt die Aufgabe. Während der Gruppenarbeit sind beide Trainer*innen jederzeit verfügbar, gehen herum und hören den Gruppen zu und helfen mit dezenten Hinweisen. Bei Bedarf können die Trainer*innen die Beratung unterbrechen und anders leiten. Die Trainer*innen vereinbaren, wie sie zu den Gruppen herumgehen, sodass jede Gruppe ungefähr die gleiche Menge Input von den Trainer*innen erhält.
<b>Methods and instructions</b>	<p>Die Teilnehmenden bleiben in allen Modulen in ihren kleinen Gruppen (aus drei Personen), in denen sie die Arbeit begonnen haben. Sie übernehmen jeweils eine Rolle: Beratende*r, Ratsuchende oder Beobachtende*r Die Aufgabe ist, die Beratung mit einem Tätigkeitsfeld zu simulieren (45 Minuten). Anschließend erfolgt eine Diskussion in der Gruppe. Der Schwerpunkt liegt auf Kommunikation, der Rolle der Beratenden. Die beobachtende Person macht sich Notizen und stellt danach Fragen (30 Minuten).</p> <p>Bei der Rückkehr zum Plenum wird jede Gruppe gebeten, ihre Erfahrungen in höchstens 4 Minuten zu präsentieren und zu berichten. Die Trainer*innen verzichten auf Kommentare, hören aber den Teilnehmenden und ihrer Diskussion zu und machen sich Notizen, um die Teilnehmenden zu beurteilen und später die Diskussion zu leiten. Die Trainer*innen achten darauf, dass den Gruppen etwa 4 Minuten für ihren Bericht zur Verfügung stehen (insgesamt etwa 20 Minuten).</p>
<b>Zeit</b>	90 Minuten
<b>Notizen</b>	Die Trainer*innen werden bei dieser Aktivität einbezogen, da sie durch den Raum gehen und bei Bedarf intervenieren. Sie machen sich Notizen, um später Feedback zu geben und die Diskussion zu leiten.

## 2.4. Tag 3: Ziele und Aktivitäten

Die Ziele für den dritten Trainingstag in Bezug auf die Teilnehmenden umfassen:

- ▶ die Vorteile von Notizen, Visualisierung, Bewegung, Storytelling und anderen (eigens entwickelten oder bestehenden) Tools bei der Arbeit mit dem *ProfIPASS für Frauen – We can do it!* verstehen,
- ▶ die Wichtigkeit von Grenzsetzungen in der Beratung verstehen,
- ▶ direktive und nicht-direktive Ansätze der Beratung und ihre Elemente unterscheiden,
- ▶ einen systematischen Beratungsansatz kennen,
- ▶ verschiedene Methoden und Techniken der Arbeit mit dem *ProfIPASS für Frauen – We can do it!* anwenden,
- ▶ über Beratungsprozess und Kompetenzen sowie über die Rolle von Beratenden nachdenken.

Tätigkeit	<i>Rollenspiel 3/3 – Drittes Tätigkeitsfeld</i>
<b>Aufgaben der Trainer*innen</b>	Trainer*in 1 erklärt die Aufgabe. Während der Gruppenarbeit sind beide Trainer*innen jederzeit verfügbar, gehen herum und hören den Gruppen zu und helfen mit dezenten Hinweisen. Bei Bedarf können die Trainer*innen die Beratung unterbrechen und anders leiten. Die Trainer*innen vereinbaren, wie sie zu den Gruppen herumgehen, sodass jede Gruppe ungefähr die gleiche Menge Input von den Trainer*innen erhält.
<b>Methoden und Anweisungen</b>	<p>Die Teilnehmenden bleiben in allen Modulen in ihren kleinen Gruppen (aus drei Personen), in denen sie die Arbeit begonnen haben. Sie übernehmen jeweils eine Rolle: Beratende*r, Ratsuchende oder Beobachtende*r Die Aufgabe ist, die Beratung mit einem Tätigkeitsfeld zu simulieren (45 Minuten). Anschließend erfolgt eine Diskussion in der Gruppe. Der Schwerpunkt liegt auf Kommunikation, der Rolle von Beratenden. Die beobachtende Person macht sich Notizen und stellt danach Fragen (30 Minuten).</p> <p>Bei der Rückkehr zum Plenum wird jede Gruppe gebeten, ihre Erfahrungen in höchstens 4 Minuten zu präsentieren und zu berichten. Die Trainer*innen verzichten auf Kommentare, hören aber den Teilnehmenden und ihrer Diskussion zu und machen sich Notizen, um die Teilnehmenden zu beurteilen und später die Diskussion zu leiten. Die Trainer*innen achten darauf, dass den Gruppen etwa 4 Minuten für ihren Bericht zur Verfügung stehen (insgesamt etwa 20 Minuten).</p>
<b>Zeit</b>	90 Minuten
<b>Notizen</b>	Die Trainer*innen werden bei dieser Aktivität einbezogen, da sie durch den Raum gehen und bei Bedarf intervenieren. Sie machen sich Notizen, um später Feedback zu geben und die Diskussion zu leiten.

<b>Tätigkeit</b>	<i>Erstellen des Überblicks im ProfilPASS, Anfertigen des Zertifikats und praktische Tipps von erfahrenen Beratenden</i>
<b>Aufgaben der Trainer*innen</b>	Beide Trainer*innen moderieren. Die Trainer*innen stehen im Raum für weitere Erläuterungen zur Verfügung, während die Teilnehmenden arbeiten, und sie gehen zu den Gruppen der Teilnehmenden herum, beobachten ihre Arbeit und beantworten etwaige Fragen.
<b>Methoden und Anweisungen</b>	<p>Für diese Aktivität werden die Teilnehmenden in 4 Gruppen aufgeteilt. In diesen Gruppen werden sie aufgefordert, für eine imaginäre Ratsuchende einen Überblick zu erstellen und pro Gruppe ein ProfilPASS-Zertifikat anzufertigen, wobei die festgestellten Kompetenzen (Fertigkeiten, Kenntnisse und Eigenschaften) aus den vorherigen Rollenspielen Anwendung finden. Geben Sie für diese Gruppenarbeit 45 Minuten Zeit.</p> <p>Danach präsentiert jede Gruppe ihre Arbeit, und die Trainer*innen diskutieren gemeinsam mit allen Teilnehmenden, wie ein gutes ProfilPASS-Zertifikat aussieht.</p> <p>Die Fragen, die die Trainer*innen für das Briefing verwenden können, umfassen: Was war Ihr größtes Problem bei der Überblickserstellung? Was denken Sie, warum der Überblick gemacht wird? Hat Ihnen die Überblickserstellung beim Anfertigen des Zertifikats geholfen? Ist es Ihnen schwer gefallen, ein Zertifikat zu formulieren? Haben Sie geprüft, ob bei der vorherigen Bewertung etwas unter- oder überschätzt wurde?</p> <p>Am Ende dieser Aktivität beantworten die Trainer*innen alle offenen Fragen, die Teilnehmende gegebenenfalls haben. Die Teilnehmenden werden ermutigt, über das gesamte Training zu reflektieren, und werden eingeladen, Online-Supervisionstermine mit den Trainer*innen nach dem Training zu vereinbaren.</p>
<b>Zeit</b>	90 Minuten

## 2.5. Online-Supervision

Persönliche Online-Supervisionstermine können mit allen Teilnehmenden vereinbart werden, die nach dem Training Unterstützung, Anleitung oder sonstige Hilfe in Zusammenhang mit ihrer Arbeit als Beratende mit den HOPE-Materialien benötigen. Diese Termine sind üblicherweise teilstrukturierte Interviews, in denen Teilnehmende befragt werden zu:

- ▶ ihren jüngsten Erfahrungen bei der Beratung mit dem *ProfilPASS für Frauen – We can do it!*,
- ▶ ihren Eindrücken von ihrem eigenen Training, und
- ▶ etwaigen Herausforderungen oder Schwierigkeiten, mit denen sie sich nach Abschluss des Trainings konfrontiert sahen.

Im Rahmen des HOPE-Projekts werden Trainer\*innen der Association Laris aus Serbien als Supervisor und Mentor\*innen für neue Beratende tätig sein, da sie als Mitarbeitende jeder Partner\*innenorganisation nationale Trainings für mindestens 5 weitere Beratende aus ihren eigenen Ländern organisieren werden (insgesamt 20 Personen werden an den nationalen Trainings teilnehmen). Dies wird eine Gelegenheit für neu geschulte Beratende sein, in einem nationalen Training das entwickelte HOPE-Curriculum selbst zu testen, erfahrene Trainer\*innen Fragen zu stellen und die Unterstützung zu erhalten, falls sie sie benötigen. Erfahrene Trainer\*innen von Laris werden ebenso zur Verfügung stehen, um Unterstützung und Tipps zu geben, wenn die neu geschulten Beratenden damit beginnen, das HOPE-Toolkit und den neuen *ProfilPASS für Frauen – We can do it!* anzuwenden.

## 2.6. Vorlage: Tagesordnung für das Training

### TAG 1

09.00 – 10.00	Vorstellungen und Präsentation des HOPE-Projekts
10.00 – 10.30	Erwartungen in Einklang bringen und Herangehensweisen anpassen
10.30 – 11.00	Pause
11.00 – 12.30	Besonderheiten der HOPE-Zielgruppe und Kompetenz der Beratenden
12.30 - 13.30	Pause
13.30 - 15.00	<i>ProfilPASS für Frauen – We can do it! – Aufbau und Zweck</i>
15.00 – 15.30	Pause
15.30 – 17.00	Beratungssimulation und Reflexion von Tag 1

### TAG 2

09.00 – 10.30	Analyse gesammelter Beratungsfertigkeiten
10.30 – 11.00	Pause
11.00 – 12.30	Rollenspiel 1/3 in Kleingruppen
12.30 - 13.30	Pause
13.30 - 15.00	Rollenspiel 2/3 in Kleingruppen
15.00 – 15.30	Pause
15.30 – 17.00	HOPE-Toolkit und Reflexion von Tag 2

### TAG 3

09.00 – 10.30	Rollenspiel 3/3 in Kleingruppen
10.30 – 11.00	Pause
11.00 – 12.30	Treffen mit Mitarbeitenden einer assoziierten Partner*innenorganisation (optional)
12.30 - 13.30	Pause
13.30 - 15.00	Studienbesuch bei einer assoziierten Partner*innenorganisation vor Ort (optional)
15.00 – 15.30	Pause
15.30 – 17.00	Praktische Tipps von erfahrenen Beratenden und Reflexionen über das Training

## 2.7. Vorlage: Hilfreiche Fertigkeiten für die Beratung mit dem ProfilPASS

### Hilfreiche Fertigkeiten

und ihre Anwendung bei der Beratung mit dem ProfilPASS

Während Sie die Beratungssequenz beobachten, setzen Sie bitte ein Häkchen neben eine Fertigkeit, die Sie hören oder sehen, und notieren Sie, was genau Sie gehört oder gesehen haben.

Informationen bereitstellen

Sich um Klärung bemühen (ob etwas richtig verstanden wurde)

Positives Begleiten / Ermutigen

Gefühle spiegeln

Wiedergegebene Inhalte spiegeln

Offene Frage stellen

Geschlossene Frage stellen

Gefühle validieren

Stärken aufzeigen

Paraphrasieren

Zusammenfassen

Informationen aufteilen

Fokussieren

Literatur: Cournoyer, B. R. (2013). *The Social Work Skills Workbook*. Belmont, CA: Brooks/Cole.

### 3. Das HOPE-Toolkit und der ProfilPASS für Frauen – We can do it!

Das [HOPE-Toolkit](#) enthält eine Sammlung von Instrumenten zur Kompetenzbewertung, Tools zur Berufsorientierung und Berufsberatung, Empowernde Tools für Frauen und zusätzliche Unterstützungsangebote für Frauen sowie Handbücher für Beratende aus allen Partner\*innenländern (Nordmazedonien, Deutschland, Serbien, Slowenien), die für die Zielgruppe geeignet sind.

Die Zielgruppe von HOPE sind Beratende und benachteiligte Frauen. Dies sind insbesondere Frauen mit unterbrochener Erwerbsbiografie oder in Teilzeitarbeit, z. B. weil sie für die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen verantwortlich sind/waren, alleinstehende oder geschiedene Frauen mit Kindern, Frauen mit Migrations- oder Fluchterfahrung, Betroffene von häuslicher oder geschlechtsbezogener Gewalt und Frauen mit geringem Einkommen sowie trans\* Frauen. Aus diesem Grund ist das HOPE-Toolkit entsprechend den Bedürfnissen dieser unterschiedlichen Frauen unterteilt und in einer Weise strukturiert, dass es der\*dem Beratenden leichter fällt, ein spezifisches Tool für eine Ratsuchende zu finden.

Das HOPE-Toolkit startet mit seinem Kernelement, dem [ProfilPASS für Frauen – We can do it!](#), der im Rahmen des HOPE-Projekts entwickelt wurde. Er ist eigens auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten und daran angepasst. Der *ProfilPASS für Frauen – We can do it!* enthält spezifische Kapitel, die sich mit den Lebenswirklichkeiten von Frauen (z. B. Übernahme eines Großteils der Care-Arbeit, nicht genug Zeit für die Selbstfürsorge...) befassen und es ihnen ermöglichen sollen, über die verschiedenen Rollen, die sie als Frauen haben, nachzudenken. Er richtet sich an Frauen, die sich neu orientieren und ihre berufliche Situation verändern möchten. Das Hauptziel der Arbeit mit dem neuen ProfilPASS oder Teilen davon ist es, Frauen hinsichtlich ihrer Kompetenzen zu stärken und Veränderung anzustoßen, sie zu aktivieren und zu ermutigen, ihre Ziele zu verfolgen und Beschäftigungs-, Ausbildungs- oder Trainingsmöglichkeiten wahrzunehmen.

Weiter geht es im Toolkit mit **Kompetenzerfassungsinstrumente – diverse Tools für diverse Frauen**, die für spezifische Untergruppen der Zielgruppe unterteilt sind. Aus diesem Grund besteht die folgende Kategorisierung:

- ▶ Allgemeine Tools zur Kompetenzerfassung
- ▶ Tools für Frauen mit Migrationsgeschichte oder Fluchterfahrung
- ▶ Tools für Mütter und pflegende Angehörige
- ▶ Tools für Gründerinnen
- ▶ Tools für Frauen mit Lernschwierigkeiten

Die Auswahl und Fokussierung auf diese Untergruppen basiert auf dem bestehenden Material, das in der Phase der Sekundärforschung in den Partner\*innenländern des Projekts recherchiert wurden.

Im dritten Kapitel sind **Tools zur Berufsorientierung und Berufsberatung** zusammengefasst und sollen die Beratungstermine hinsichtlich Berufswahl und -orientierung unterstützen, z. B. bei

der Wiedereingliederung nach der Elternzeit. Einige Tools können von den Ratsuchenden selbst im Rahmen einer Selbsteinschätzung verwendet werden. Bei anderen Tools wird die Anwendung gemeinsam mit einer\* einem geschulten Beratenden empfohlen, um die besten Ergebnisse zu erzielen. Es gibt spezifische Tools, die z. B. für Frauen mit geringeren Sprachkenntnissen oder Frauen mit Migrations- oder Fluchterfahrung geeignet sind. Grundsätzlich werden die Nutzer\*innen dazu eingeladen, geschlechterstereotype Ideen von Arbeit zu hinterfragen.

Der nächste Teil umfasst **Empowernde Tools für Frauen**, die durch die Ratsuchenden allein oder gemeinsam mit Beratenden während der Beratungstermine eingesetzt werden können und die Frauen in ihrem Handeln unterstützen und sie ermutigen sollen, ihre Ziele zu verfolgen. Diese Instrumente sind inhaltlich sehr vielfältig und umfassen z. B. Informationen und Anleitungen für mehr Selbstbewusstsein und Selbstmanagement, Entscheidungshilfen, Handlungsempfehlungen zur Stärkung unternehmerischer Kompetenzen von Frauen, zum Auftreten im Vorstellungsgespräch und zum Umgang mit Stress, Plattformen für den Austausch unter Frauen, sowie einen Fokus auf verschiedene Untergruppen der Zielgruppe, wie etwa junge NEET-Mütter, Menschen mit Behinderungen und Rom\*nja, sowie ein Handbuch zur Intervention bei häuslicher Gewalt, das wichtige Informationen dazu gibt, wie die mit häuslicher und sexualisierter Gewalt verbundenen Risiken zu erkennen, zu beurteilen und zu handhaben sind.

Auf den Seiten 62 – 66 des HOPE-Toolkit sind **zusätzliche Unterstützungsangebote für Frauen** aufgelistet, die in einem der Partner\*innenländer Deutschland, Nordmazedonien, Serbien oder Slowenien leben. Die Listen umfassen z. B. Beratungsstellen und Hilfetelefone für Frauen, Unterstützungsangebote für Alleinerziehende und Informationen zur Kinderbetreuung, Hilfe bei ungeplanter Schwangerschaft, Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen, finanzielle Hilfe für Familien (z. B. Elterngeld und Kindergeld), Unterstützungsangebote für Frauen mit Migrations- oder Fluchterfahrung, Informationen für Gründer\*innen, Hilfe für Frauen, die sexuelle oder häusliche Gewalt erfahren haben, einige Informationen zu Networking und Stärkung des Selbstvertrauens, Hilfe bei Diskriminierung und Unterstützung für trans\* Frauen und queere Menschen.

Das letzte Kapitel des HOPE-Toolkits richtet sich in erster Linie an Beratende und enthält eine Auswahl von Anleitungen und zusätzlichen Handbüchern mit einem Fokus auf verschiedene Themen, z. B. die Bedürfnisse von Frauen mit Migrations- und Fluchterfahrung, die berücksichtigt werden sollten, verschiedene Empowerment-Konzepte, die in die Beratungsarbeit integriert werden können, sowie Material zur Arbeit mit arbeitslosen Frauen und zu stereotypfreier Berufsberatung. Es enthält außerdem praktische Informationen über den Umgang mit trans\* Frauen in der Beratung und einen Leitfaden zu Arbeitsintegration und wirtschaftlichem Empowerment dieser Frauen. Weiterhin sind in dem Abschnitt Studien und Informationen zu den Bedürfnissen von Rom\*nja sowie Materialien zur Sensibilisierung für die Situation von Frauen in den verschiedenen EU-Ländern zu finden.

Der **Transnationale Bericht zur Bedarfsermittlung („Comprehensive Report on needs of women with fewer opportunities“)** diente als Grundlage für das Toolkit. Er bietet einen Überblick über die tatsächlichen Bedürfnisse und die aktuelle Situation von benachteiligten Frauen. Er gibt die Zusammenfassung der Ergebnisse der nationalen Berichte in den vier Partner\*innenländern Deutschland, Nordmazedonien, Slowenien und Serbien wieder.

Das [HOPE-Toolkit](https://www.hope.profilpass-international.eu) ist auf der offiziellen Website des HOPE-Projekts zu finden und steht dort zum Download bereit: [www.hope.profilpass-international.eu](https://www.hope.profilpass-international.eu)

## 4. Das Manual für Beratende

Das Manual für Beratende dient als Anleitung für die Anwendung des HOPE-Toolkits und für die Schulung der neuen Beratenden. Es ist sowohl für neue als auch für erfahrene Beratende gedacht, die mit benachteiligten Frauen arbeiten, und bietet Hintergrundinformationen über die Zielgruppe des HOPE-Projekts, das HOPE-Toolkit, sowie wertvolle Einblicke in Folgendes:

- ▶ **Die wichtigsten Ansätze**, die Beratende nutzen, wenn sie mit dem *ProfilPASS für Frauen – We can do it!* arbeiten, und zwar:
  - Individueller Ansatz
  - Personenzentrierter Ansatz
  - Stärkenbasierter Ansatz
  - Feministische Perspektive
  - Ganzheitlicher, systemischer Ansatz
  - Anti-unterdrückerischer Ansatz
- ▶ **Besonderheiten des *ProfilPASS für Frauen – We can do it!*** und seiner Komponenten, einschließlich:
  - Überblick über die Kapitel
  - Schritt-für-Schritt-Erklärung des ProfilPASS-Prozesses zur Identifikation von Kompetenzen und
  - Kontextuelle Erklärungen zu vorgeschlagenen Übungen
- ▶ **Beratungstipps und bewährte Vorgehensweisen** aus der Praxis.

Profil**PASS**  
**HOPE**

